

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Dalam proses evolusi ekonomi global yang semakin cepat saat ini, menciptakan kompetisi yang semakin intens antara perusahaan-perusahaan, yang mendorong perlunya perusahaan-perusahaan tersebut untuk meningkatkan manajemen bisnis mereka agar lebih optimal, perusahaan diharapkan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan nilai yang lebih baik daripada perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia, dengan demikian organisasi perlu mengamati performa individu mereka dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka. SDM memiliki peran sentral dalam pertumbuhan perusahaan, dimana mereka adalah faktor utama yang berpengaruh signifikan dalam perkembangan perusahaan. Secara esensial, tenaga kerja di dalam organisasi memainkan peranan kunci sebagai perencana dan motivator dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (sebagaimana dikutip oleh Muslimat dan Wahid, 2021) Manajemen sumber daya manusia didedikasikan untuk mengoordinasikan dan mengelola tenaga kerja organisasi agar dapat berkomitmen dan berperilaku sejalan dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Prestasi yang optimal merupakan elemen yang mendukung pencapaian target organisasi. Penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai, Jika kinerja meningkat, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat. Jika

perusahaan tidak melakukan fungsi-fungsi mereka dengan efektif dan sesuai, ini dapat menjadi faktor penghambat dalam kinerja karyawan. Menurut Mathis (dalam Heri Prabowo 2018) Terdapat tiga variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, yaitu keahlian atau kemampuan individu, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja melibatkan elemen usaha, kesetiaan, potensi, kepemimpinan, dan etika kerja. Tingkat keahlian dinilai melalui tiga dimensi yaitu perilaku individu dalam menjalankan tugasnya, prestasi yang diraih, dan penilaian terhadap faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, dan kesetiaan.

Pengawasan terhadap disiplin karyawan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (sebagaimana dikutip oleh Marentek et al., 2021), Disiplin kerja adalah sikap positif dalam mengakui, memberikan nilai, mengikuti, serta mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang telah tertera secara tertulis maupun yang tidak, dan juga bersedia menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Selain kedisiplinan, motivasi kerja juga memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkah laku individu. Motivasi dapat berupa dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan termotivasi, sehingga mereka dapat mencapai dan mengatasi tantangan yang diberikan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk

melaksanakan tugasnya, maka karyawan akan lebih efisien dalam bekerja. Dukungan yang baik juga memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan (Kasino dan Nurrul 2020) Motivasi kerja merupakan strategi yang diterapkan untuk menginspirasi individu agar termotivasi secara optimal dan bekerja dengan sinergi serta tingkat efektivitas yang tinggi guna mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Reward adalah salah satu bentuk motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja, Menurut Irham Fahmi (2016:64) Pemberian reward kepada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial sebagai bentuk apresiasi atau balas jasa.

Selain kedisiplinan, motivasi kerja dan reward, loyalitas dalam bekerja juga merupakan elemen yang signifikan yang patut diutamakan oleh organisasi. Keberadaan loyalitas dalam bekerja akan memupuk solidaritas yang lebih tinggi di antara anggota organisasi. Individu yang menunjukkan tingkat ketekunan yang tinggi akan lebih mudah berkolaborasi dengan organisasi. Menurut Onsardi dalam (Suardi dkk, 2021) loyalitas adalah ikatan antara karyawan dan perusahaan, loyalitas bukan hanya ditunjukkan oleh kesetiaan karyawan dalam waktu yang lama bekerja di perusahaan, tetapi juga melibatkan pikiran, ide, gagasan, dan kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan.

Apabila prestasi kerja karyawan mencapai level yang tinggi dan kesesuaian perilakunya mengikuti ketentuan perusahaan, maka dapat dikemukakan bahwa karyawan menunjukkan sikap loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (Pratama, 2020) Kinerja

merujuk pada prestasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang melibatkan pencapaian yang memenuhi standar baik dalam hal mutu maupun jumlah yang telah ditentukan dalam lingkup tanggung jawab seorang pekerja. Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang melibatkan pencapaian yang memenuhi standar baik dalam hal mutu maupun jumlah yang telah ditentukan dalam lingkup tanggung jawab seorang pekerja.

CV Musika, perusahaan yang bertempat di Kabupaten Mojokerto yang didirikan semenjak tahun 1980-an. Perusahaan ini bergerak di bidang industri. CV Musika merupakan perusahaan pengolah batu yang artinya memproduksi pasir dan tensla yang merupakan komoditas utamanya. Total karyawan CV Musika sejumlah 92 orang.

Setiap perusahaan memiliki target produksi yang ditetapkan oleh pimpinan. Tujuan perusahaan adalah untuk mencapai tingkat produksi yang tinggi dan menghasilkan keuntungan yang besar, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang signifikan. Untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh manajemen organisasi ini, diperlukan adanya tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang baik dan unggul dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. tujuan dari menetapkan target produksi adalah untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, Hal tersebut terjadi karena perusahaan telah mengalokasikan anggaran untuk memberikan kompensasi berupa gaji serta fasilitas tambahan kepada karyawan..

Permasalahan yang terjadi pada CV Musika yakni pada tahun 2021 di CV Musika terjadi penurunan volume produksi dari 75.600.000 ton pada

tahun 2020 menurun sampai 64.800.000 ton pada tahun 2021. Penurunan efisiensi usaha dapat disebabkan oleh rendahnya performa tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas, rendahnya performa tenaga kerja disebabkan oleh kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Kurangnya tindakan atau perilaku yang menunjukkan kedisiplinan terhadap pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak negatif terhadap output produksi. Disiplin karyawan dapat dimensurasikan berdasarkan tingkat kehadiran karyawan serta perilaku yang sejalan dengan norma dan peraturan perusahaan. Pada CV Musika diperlukan peningkatan kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja, mengingat masih ada karyawan yang absen atau menyimpang dari jadwal kerja yang ditentukan. Oleh karena itu, upaya perbaikan peraturan kedisiplinan dan pengawasan menjadi penting.

Faktor utama dalam menentukan keberhasilan pengelolaan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Pekerjaan yang produktif dapat dicapai dengan tingginya semangat kerja, kemampuan yang sehat dan lingkungan yang nyaman. Hal ini karena motivasi kerja merupakan dasar bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk kegiatan ditempat kerja. Para pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan stimulasi dan mengintensifkan semangat serta ketaatan dalam bekerja bagi seluruh anggota tim, sehingga mampu bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang baik.

Agar produktivitas giling batu dapat ditingkatkan, penting bagi perusahaan untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas

yang tinggi dan setia kepada perusahaan. Dalam konteks bisnis, loyalitas karyawan menjadi faktor yang krusial mengingat karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi dan kemampuan yang optimal. Meskipun loyalitas merupakan satu kebutuhan penting dalam perusahaan, namun pelaksanaannya dalam CV Musika masih belum memadai. Dapat terlihat dari perilaku kurang terpuji dan sebagian karyawan yang melakukan pelanggaran aturan dan penyalahgunaan jabatan demi kepentingan pribadi, bahwa masih terdapat kekurangan dalam sikap loyalitas.

Penelitian ini akan memfokuskan dan mengkaji secara mendalam dampak kedisiplinan, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Musika. Agar organisasi dapat mengalami kemajuan dan perkembangan yang berkelanjutan, manusia sebagai penggerak utamanya harus memiliki kepribadian yang kreatif, inovatif, berintegritas, dan bersemangat tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pengelolaan organisasi.

Karena alasan yang telah disajikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian proposal dengan judul yang berikut :
“Analisis Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Musika”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah memperhitungkan penguraian yang telah dijelaskan pada bagian pengantar, oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Musika ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Musika melalui analisis yang terperinci.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap studi ilmiah memberikan kontribusi positif dan bermanfaat baik bagi pembaca maupun para pihak yang terlibat dalam penelitian tersebut, berikut diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat untuk meningkatkan pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi performa karyawan terutama dalam hal disiplin, motivasi, dan loyalitas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dalam upaya mengoptimalkan kinerja para karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, dan loyalitas kerja.

3. Bagi Akademik

Memperluas pengetahuan dan meningkatkan kedalaman ilmu serta dapat sebagai acuan bagi pembaca yang hendak melakukan penelitian serupa di masa depan.